

Main-d'œuvre

Quelques années en arrière j'ai été inventé par deux compagnies (malades) (avec le directeur exécutif commun) déficitaire à effectuer des demi journées chaque, sur la gestion de redressement et à la Transformation. Depuis que j'avais mené cours effectif complet de PGP dans une IIM depuis plusieurs années et a également mené plusieurs Programmes de développement de gestion, j'avais tendance à me considérer comme un expert dans le domaine...

En tout cas, j'ai effectué 3 1/2 module d'heures sur le thème de la direction de chacune des deux sociétés, centre, y compris mon sujet favori Résolution de problèmes Créative (Creative Problem Solving), pour la gestion de l'exécution d'entraînement en commun. J'ai été très heureux et satisfait (comme cadres supérieurs / agents semblent comprendre et apprécier des données), jusqu'à ce que la session commune adieu à la fin de la journée est venu.

Le d'adieu devait être livré au participant par directeur général commun. Comme l'attente de son arrivée est devenu un peu long, un directeur gérant demandé « mais en fin de compte Monsieur le Président, vous ne pensez pas que le redressement de notre société ne peut être atteint que si la main-d'œuvre est coupé à moitié ?

J'ai été surpris par la question. « Mes huit heures dans les égouts, j'ai pensé ». J'ai cependant, composé moi-même écrit la main-d'œuvre mot sur

le tableau avec une barre oblique entre l'homme et

le pouvoir (homme/ le pouvoir) et a demandé « dont celui que vous souhaitez réduire de moitié, l'homme ou le pouvoir ? ».

Le directeur gérant a fouillé pendant un certain temps et puis il a dit « L'homme ».

J'ai alors demandé « Que feriez-vous si le « homme » est réduite à la moitié ? »

Il fouilla et dit « Je ne comprend pas votre question ». Je lui ai dit si l'homme est réduit à moitié, vous allez perdre son emploi, alors qu'allez-vous faire ?

Il dit alors : « je ne voulais pas que je devrais être résilié. Je voulais dire les travailleurs ».

J'ai demandé « avez-vous des travailleurs recruteurs vous tous d'eux-mêmes ? Si vous recrutés et ensuite n'a utilisé, qui doit être mise à sac (qui devrait être mis à la porte) ? »

Ils ont obtenu au point que la gestion de redressement est possible seulement si les cadres assument collectivement la responsabilité de recyclage et de redéploiement des travailleurs de passer à une nouvelle stratégie.

L'obsession de la solution miracle de « rationalisation » et « exit » a conduit aux entreprises indiennes prématuré fermeture avec une perte colossale de matérielles, financières et ressources humaines. Plus important encore, l'épisode a fait me demander si les effectifs de mot sont interprété correctement comme actif.

Il faut des efforts considérables pour créer ce pouvoir (à livrer), mais il est gâchée par une mauvaise compréhension et perdre son utilisation de la main-d'oeuvre de mot, d'une manière mécaniste, au lieu de travailler à l'amélioration de l'utilisation de force créée. Augmenter la puissance en « homme » et l'utilisation de celui-ci, devient une responsabilité large Organisation des cadres et des gestionnaires à divers niveaux, pour pouvoir augmenter la capacité de livraison de l'organisation sans ajouter plus « homme ».

En effet, s'il soins ne prend pas garde « le pouvoir » sur la réduction et organisations ayant relativement plus « manpower » doive plus « manpower » (que ceux qui travaillent à l'augmentation de puissance), avec des pertes économiques assistés.